



Município de Vila Nova de Cerveira

Câmara Municipal

---

## ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO COORDENADOR DE AVALIAÇÃO DO BIÊNIO 2019/2020

Aos vinte e oito dias do mês de dezembro de 2018, nesta vila de Vila Nova de Cerveira, e edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação deste Município, adiante designado por CCA, constituído por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 16 de janeiro de 2015.

Nesta reunião estiveram presentes todos os membros do CCA, designadamente: O Presidente da Câmara – senhor João Fernando Brito Nogueira, que presidiu a esta reunião, os Vereadores Senhor Vitor Manuel Inácio Costa e senhora Maria Aurora Amorim Viães, o Chefe da Divisão de Administração Geral – Vitor Manuel Passos Pereira e o Chefe da Divisão Sócio-cultural e Desportiva – Nuno Jorje Costa Correia.

### HORA DE ABERTURA

Pelo Senhor Presidente do CCA foi declarada aberta a reunião quando eram dez horas.

### ORDEM DO DIA

A presente reunião foi convocada para o efeito do disposto na al.a) do art.º 61.º e art.º 62.º da lei n.º 66-B/2007, de dezembro, na sua atual redação, conjugados com os artigos 4º e 5.º da Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que procedeu à adaptação aos serviços da administração autárquica do SIADAP.

Pontos constantes da Ordem do Dia da presente reunião:

**PONTO 1 - ESTABELECEM ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS, DE ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E DE INDICADORES DE MEDIDA, EM ESPECIAL OS RELATIVOS À CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO DE SUPERAÇÃO DE OBJETIVOS:**



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, da escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação da superação de objetivos.

Assim, sem prejuízo do disposto no ponto 2 da presente Ordem do Dia e no sentido de se obter uma harmonização de procedimentos em termos de avaliação em todos os serviços da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:

#### **1 - No que respeita às orientações gerais em matéria de fixação de objetivos:**

##### **1 - Número de objetivos a fixar:**

**1.1** O Número de objetivos a fixar no âmbito da avaliação de desempenho para os anos de 2019/2020 deverá ser igual para todos os avaliados/trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.

##### **2. Definição de objetivos:**

**2.1** Os objetivos devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal, aprovados para o ano de 2019.

**2.2** Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência e meta) balizados no tempo, realizáveis/tangíveis (verificar condições de realização), devem também ser ambiciosos (tendo em conta os recursos existentes), delimitados no tempo, estarem redigidos de forma clara e concisa, estarem em consonância com os objetivos estratégicos plurianuais, com os objetivos da respetiva unidade orgânica e diretrizes superiores.

##### **3. Indicadores:**

**3.1** Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número de tarefas.

**3.2** Os indicadores de medida devem refletir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível.

##### **4. Caracterização da superação de objetivos:**

**4.1** O objetivo considera-se superado quando o valor alcançado exceda em  $\frac{1}{4}$



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

ou mais o valor da meta definida, e mostrando-se igualmente reunidas as condições de qualidade exigíveis no desempenho normal da função.

**4.2** Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.

**4.3** Sempre que a meta do indicador de desempenho estiver referida ao cumprimento de vários prazos ter-se-á em consideração o valor total anual destes, ou quando não especifique prazos, deve ter-se em consideração o último dia do período em avaliação.

### **5. Avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo:**

**5.1** De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto no n.º 3, do artigo 8.º do decreto Regulamentar n.º 18/2009, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, é expressa em três níveis, designadamente:

- a) “Objetivo superado”, a que corresponde a pontuação de 5;
- b) “Objetivo atingido”, a que corresponde a pontuação de 3;
- c) “Objetivo não atingido”, a que corresponde a pontuação de 1.

### **PONTO 2 - ESTABELEECER O NÚMERO DE OBJETIVOS E DE COMPETENCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PODENDO FAZÊ-LO PARA TODOS OS TRABALHADORES OU, QUANDO SE JUSTIFIQUE, POR UNIDADE ORGÂNICA OU POR CARREIRA**

Nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B//2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira.

**Relativamente a este ponto o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte no que respeita ao número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho no período de 2019/2020:**

**Número de objetivos:** Fixar em três o número de objetivos para todos os trabalhadores da autarquia, devendo estes objetivos ser definidos em articulação com



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

Por cada objetivo será construído um indicador de medida e uma escala, a qual conterá os patamares onde o objetivo é atingido e superado, respetivamente.

**Número de competências para todos os trabalhadores:** Fixar um conjunto de **seis competências** para todos os trabalhadores da autarquia, de entre as constantes das listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, das quais **quatro serão transversais à carreira** e as outras duas escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado, rotativas de biénio para biénio, devendo estes contratualizar aquelas que melhor se adequam a cada situação, de acordo com as especificidades relacionadas com o posto de trabalho, o perfil exigido e o resultado a obter, de acordo com as regras estabelecidas no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Todos os trabalhadores serão avaliados por 6 competências, das quais **4 serão transversais** à carreira independentemente da área funcional e as restantes devem ser rotativas de biénio para biénio adequadas à descrição do posto de trabalho que o trabalhador ocupa. As competências transversais à carreira são as seguintes:

#### Técnico Superior:

- a) **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- b) **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- c) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- d) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

#### Assistente Técnico:

- a) **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

- b) **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- c) **RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- d) **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

#### Carreiras Não Revistas

Os trabalhadores a avaliar, integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Especialista de Informática, Técnico de Informática e Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Técnico Superior para o caso dos Especialistas de Informática e Técnico de Informática e de Assistente Técnico para os casos de Fiscal Municipal. Estes integrarão a referida carreira para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho.

A avaliação final será obtida pela média ponderada dos parâmetros "Resultados" (obtidos na prossecução dos objetivos) e "competências", os quais terão os seguintes pesos relativos:

No caso dos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, o parâmetro "resultados" terá uma ponderação de 60% e o parâmetro "competências" uma ponderação de 40%, em conformidade com o disposto no n.º2 do artigo 50.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

**PONTO 3 - ESTABELECE A EVENTUAL AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APENAS SOBRE O PARÂMETRO "COMPETÊNCIAS", DESDE QUE SE ENCONTREM CUMULATIVAMENTE REUNIDAS AS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS A) E B) DO N.º2 DO ARTIGO 80.º DA LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO, NA REDAÇÃO QUE LHE FOI ATRIBUÍDA PELA LEI N.º 55-A/2010, DE 31 DE DEZEMBRO.**

Nos termos do disposto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

trabalhadores, designadamente dos assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, e desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66- B/2007, na redação atual.

Assim, ao abrigo da referida disposição legal, o CCA analisou a possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, no âmbito do processo de avaliação de desempenho do biénio 2019/2020.

Analisada em concreto a carreira de assistente operacional verifica-se que, pelo facto dos trabalhadores dessa carreira desempenharem funções de natureza executiva, padronizadas, previamente determinadas, rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, existe uma dificuldade acrescida na atribuição e negociação de objetivos baseados na premissa da qualidade, eficiência e eficácia e com as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis, e ambiciosos, tornando-se necessário definir uma forma de avaliação adequada a esta realidade e estabelecer princípios e regras que garantam a sua harmonização e equilíbrio.

**Assim, na sequência do anteriormente exposto, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável/concordar com a aplicação da avaliação com base nas competências, prevista no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, pelo que, em casos excecionais, a avaliação de desempenho poderá incidir apenas sobre o parâmetro “competências”, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as condições previstas nas alíneas a) e b) do n.º2 do referido artigo 80.º, da Lei n.º 66-B/2007, ou seja, a avaliação com base nas competências poderá ser aplicada na avaliação de desempenho do biénio 2019/2020, relativamente aos trabalhadores da carreira de assistente operacional, desde que estejam cumulativamente reunidas as condições previstas nas referidas alíneas a) e b) do n.º2 do artigo 80.º designadamente:**

- a) *Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;*
- b) *Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas, maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.*

**Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base nas competências:**



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

A fim de ser criada a uniformidade e equidade (comparabilidade) no processo de avaliação com base nas competências, encontram-se estabelecidos no referido despacho, os seguintes princípios e requisitos que deverão ser observados:

1. **O número de competências a utilizar na avaliação será de oito**, devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e ainda a orientação para os resultados;
- 1.1 Destas, serão escolhidas **quatro competências transversais à carreira e comuns a todos os avaliados da carreira de Assistente Operacional**, de entre as constantes nas Listas de Competências por grupos profissionais constantes em anexo, referido no n.º2 da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:
  - 1.1.1 **Para Encarregado Geral/Encarregado Operacional:** Coordenação, Realização e Orientação para os Resultados, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Relacionamento Interpessoal;
  - 1.1.2 **Para os assistentes operacionais:** Realização e Orientação para os Resultados, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Relacionamento Interpessoal, Orientação para o Serviço Público.
  - 1.1.3 As restantes quatro competências serão escolhidas por acordo entre o avaliador e o avaliado.

Serão atribuídos pesos às competências nos termos do n.º8 do artigo 80.º, distribuídos por parâmetros. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas.

A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador.

A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se denote necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.

#### **PONTO 4 - DETERMINAR OS CRITÉROS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR, BEM COMO A RESPECTIVA VALORAÇÃO;**

Em cumprimento do disposto no n.º4, do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA procedeu á fixação dos critérios para efeito de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração, tendo em consideração o disposto no despacho normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro de 2010.

Para o efeito e conforme disposto no artigo 3.º do citado Despacho Normativo

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

na ponderação curricular são considerados os seguintes fatores, com base em documentação relevante:

- ❖ As habilitações académicas e profissionais;
- ❖ A experiência profissional;
- ❖ A valorização curricular
- ❖ O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;
- ❖ Exercício de funções de chefia/coordenação, nos termos legalmente previstos, para carreiras com grau de complexidade funcional 1 e 2;
- ❖ A expressão “ponderação curricular” corresponde à escala de avaliação qualitativa e quantitativa e às regras de diferenciação de desempenho previstas na Lei.

Para o efeito foram elaborados três documentos com a identificação dos elementos a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração, uma para os trabalhadores da carreira técnica superior, outra para os trabalhadores da carreira de assistente técnico e um terceiro para os trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional, documentos que vão ficar anexos a esta ata – doc. n.º 1, doc. n.º 2 e doc. n.º 3.

*O CCA deliberou, por unanimidade, aprovar os referidos documentos nos quais se encontram estabelecidos os elementos a considerar para efeitos de ponderação curricular e respetiva valoração, nas diferentes carreiras profissionais.*

#### **PONTO 5 - OUTROS ASSUNTOS - DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO: PERCENTAGENS MÁXIMAS E AVALIAÇÃO QUANDO NÃO EXISTE CONTACTO FUNCIONAL COM O RESPECTIVO AVALIADOR;**

Face ao disposto no n.º3 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas avaliações resultantes da ponderação terão de ser respeitadas as regras relativas à diferenciação de desempenhos (percentagem máxima de 25% para as avaliações finais de desempenho relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente), o que foi também aprovado por unanimidade.

Quanto à avaliação dos trabalhadores cujo serviço efetivo não seja prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, o CCA deliberou, nos termos do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, emitir parecer favorável à realização de avaliação de todos os trabalhadores integrados na





## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Divisão de Administração Geral e Divisão Sociocultural e Desportiva pelos respetivos dirigentes.

Em cumprimento do disposto no n.º4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a presente ata deverá ser tornada pública.

No final da reunião, o Presidente do CCA submeteu à aprovação a presente ata, nos termos do disposto no n.º1 e n.º2 do artigo 27.º do Código do Procedimento Administrativo, tendo a mesma sido aprovada por unanimidade, e que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada quando eram onze horas.



(João Fernando Brito Nogueira)



(Vítor Manuel Inácio Costa)



(Maria Aurora Amorim Viães)



(Vítor Manuel Passos Pereira)



(Nuno Jorje Costa Correia)

#### ANEXOS:

- Doc. n.º 1 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira técnica superior;
- Doc. n.º 2 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira de Assistente Técnico;
- Doc. n.º 3 - Critérios a considerar em termos de ponderação curricular e respetiva valoração para trabalhadores da carreira de Assistente Operacional.



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

#### **CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR - CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR**

1. Na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do artigo 43.º, da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

- 1.1 HAP = Habilitações académicas e profissionais;
- 1.2 EP = Experiência Profissional;
- 1.3 VC = Valorização Curricular;
- 1.4 CF = O exercício dos cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

$PC = HA (10\%) + EP (55\%) + VC (20\%) + CF (15\%)$  ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º1, do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (CF \times 0,10)$$

A avaliação final é expressa nos termos do n.º4, do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira técnica superior, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
Inferior à exigida à data da integração na carreira	1 Valor
Exigida à data da integração na carreira	3 Valores
Superior à exigida à data da integração na carreira	5 Valores

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a ponderação autónoma da componente Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA) e da componente participação em Ações e Projetos (AP) de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), para efeitos de valoração final do elemento Experiência Profissional (EP), nos seguintes termos:

Componente	Valoração	Conversão escala SIADAP
(FA + AP)/2	Até 5 pontos	1 ponto
	> 5 pontos e = 7 pontos	3 pontos
	> 7 pontos e = 10 pontos	5 pontos



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira técnica superior, conforme constante no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

- ❖ Gestão de Recursos Humanos
- ❖ Gestão de Recursos Financeiros
- ❖ Gestão de Recursos Patrimoniais
- ❖ Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação
- ❖ Planeamento e Ordenamento do Território
- ❖ Fiscalização
- ❖ Funções de "Front Office"
- ❖ Biblioteca, Documentação, Arquivo e Aquamuseu
- ❖ Jurídica (consultoria e contencioso)
- ❖ Regime Jurídico da Urbanização e Edificação
- ❖ Contratação Pública
- ❖ Licenciamento Zero
- ❖ Estatística (recolha, tratamento e análise de dados)
- ❖ Cultura

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

<b>Funções e atividades (FA)</b>	<b>Valoração</b>
Exercidas em apenas uma área	3 Valores
Exercidas em duas ou três áreas	6 Valores
Exercidas em quatro ou mais áreas	10 Valores

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

<b>Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse</b>
Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados
Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço
Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

A valoração a considerar para esta componente será feita nos seguintes termos:

Ações ou Projetos de relevante interesse	Valoração
Ausência de evidências de participação	3 Valores
Participação até cinco das ações consideradas	6 Valores
Participação em seis ou mais das ações consideradas	10 Valores

5. O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de cargos dirigentes ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Só serão consideradas as participações que sejam comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

A valoração será feita nos seguintes termos:

Valoração Curricular	Valoração
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 100 horas	1 Valor
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 100 e 200 horas ou uma pós-graduação	3 Valores
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 200 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida, designadamente, posse de duas ou mais pós-graduações, mestrado ou doutoramento ( n.º3 do art.º 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010)	5 Valores

6. O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

Exercício de Cargos (EC)	Valor ação
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social	1 Valor
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até 6 anos	3 Valores
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos	5 Valores



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

#### **CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR - CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

1. Na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do artigo 43.º, da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

1.1 H AP = Habilitações académicas e profissionais;

1.2 EP - Experiência Profissional;

1.3 VC = Valorização Curricular;

1.4 CF = O exercício de funções de chefia em unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de coordenação em termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

**PC = HA (10%) + EP (55%) + VC (20%) + CF (15%)** ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º 1 do artigo 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)$$

A avaliação final é expressa nos termos do n.º 4, do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira de assistente técnico, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
Inferior à exigida à data da integração na carreira	1 Valor
Exigida à data da integração na carreira	3 valores
Superior à exigida à data da integração na carreira	5 Valores

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a ponderação autónoma da componente **Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA)** e da componente participação em **Ações e Projetos (AP)** de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), para **efeitos de valoração final do elemento Experiência Profissional (EP)**, nos seguintes termos:

Componente	Valoração	Conversão escala SIADAP
(FA + AP)/2	Até 5 pontos	1 ponto
	> 5 pontos e = 7 pontos	3 pontos
	> 7 pontos e = 10 pontos	5 pontos

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente técnico, conforme constante no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

- ❖ Administração de Recursos Humanos
- ❖ Administração de Recursos Financeiros
- ❖ Administração de Recursos Patrimoniais
- ❖ Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação
- ❖ Apoio técnico, administrativo e de secretariado
- ❖ Relações com o público
- ❖ Funções de "Front Office"
- ❖ Biblioteca Documentação e Arquivo

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Funções e atividades (FÁ)	Valoração
Exercidas em apenas uma área	3 Valores
Exercidas em duas ou três áreas	6 Valores
Exercidas em quatro ou mais áreas	10 Valores

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

#### Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse:

- ❖ Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados;
- ❖ Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço;
- ❖ Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados.

A valoração a considerar para esta componente será feita nos seguintes termos:

Ações ou Projetos de relevante interesse	Valoração
Ausência de evidências de participação	3 Valores
Participação até cinco das ações consideradas	6 Valores
Participação em seis ou mais das ações consideradas	10 Valores

**5.** O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

trabalhador na respetiva carreira.

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Só serão consideradas as participações que sejam comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

A valoração será feita nos seguintes termos:

Valoração Curricular	Valoração
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 75 horas	1 Valor
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 75 e 150 horas ou uma pós-graduação	3 Valores
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 150 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida, designadamente, posse de 1 ou mais pós-graduações, mestrado ou doutoramento ( n.º3 do art.º 6.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010)	5 valores

**6.** O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Não exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social	1 Valor
Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até seis anos	3 Valores
Exercício de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos	5 Valores



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

#### CRITÉRIOS A APLICAR NA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR - CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

1. Na avaliação de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular nos termos do art.º 43.º, da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, são considerados os seguintes elementos:

- 1.1 H AP = Habilitações académicas e profissionais;
- 1.2 EP - Experiência Profissional;
- 1.3 VC = Valorização Curricular;
- 1.4 CF - O exercício de funções de chefia em unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de coordenação em termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

2. A avaliação por ponderação curricular (PC) obedecerá à seguinte fórmula de valoração:

$PC = HA (10\%) + EP (55\%) + VC (20\%) + CF (15\%)$  ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos referidos na alínea d), do n.º 1, do art.º 3.º, do Despacho Normativo n.º 4-A/2010:

$$PC - (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)$$

A avaliação final é expressa nos termos do n.º 4, do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

3. O elemento **Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** pondera e valora as habilitações académicas e ou profissionais legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na carreira de assistente operacional, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas e Profissionais	Valoração
Inferior à exigida à data da integração na carreira	1 Valor
Exigida à data da integração na carreira	3 Valores
Superior à exigida à data da integração na carreira	5 Valores

4. O elemento **Experiência Profissional (EP)** pondera e valora o desempenho de funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

4.1 Para valoração deste elemento será feita a **ponderação autónoma** da componente **Funções ou Atividades Desenvolvidas (FA)** e da componente participação em **Ações e Projetos (AP)** de relevante interesse, em escala de 1 a 10 com conversão para a escala do SIADAP (1,3, e 5), para efeitos de valoração final do elemento **Experiência Profissional (EP)**, nos seguintes termos:

Componente	Valoração	Conversão escala SIADAP
(FA + AP)/2	Até 5 pontos	1 ponto
	> 5 pontos e = 7 pontos	3 pontos
	> 7 pontos e = 10 pontos	5 pontos

Todas as referências às funções ou atividades e participação em ações e projetos de relevante





## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

interesse constantes do currículo devem ser demonstradas de modo inequívoco, com a indicação do respetivo período temporal.

As funções ou atividades a considerar reportam-se ao âmbito do conteúdo funcional próprio da carreira de assistente técnico, conforme constante no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para o efeito é considerado o desempenho de funções ou atividades nas seguintes áreas:

- ❖ Apoio ao funcionamento dos serviços (geral)
- ❖ Atendimento telefónico
- ❖ Conservação de bens e equipamentos
- ❖ Condução e manutenção de viaturas
- ❖ Tarefas de apoio elementares
- ❖ Relações com o público
- ❖ Funções de "Front Office"
- ❖ Higiene e limpeza

Para consideração do efetivo desempenho em cada uma das áreas é tido em conta o exercício com carácter predominante de permanência, não sendo considerado o exercício esporádico de funções ou atividades nas áreas referidas.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Funções e atividades (FA)	Valoração
Exercidas em apenas uma área	3 Valores
Exercidas em duas ou três áreas	6 Valores
Exercidas em quatro ou mais áreas	10 Valores

A participação em ações ou projetos (AP) de relevante interesse a considerar são as seguintes:

#### Ações ou Projetos (AP) de Relevante Interesse:

- ❖ Designação e participação em grupos de trabalho, comissões, júris de concursos ou outros equiparados;
- ❖ Designação e participação em estudos ou projetos internos ou externos em representação do serviço;
- ❖ Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, ações de formação ou outros equiparados.

A valoração a considerar para esta componente será feita nos seguintes termos:

Ações ou Projetos de Relevante Interesse	Valoração
Ausência de evidências de participação	3 Valores
Participação até cinco das ações consideradas	6 Valores
Participação em seis ou mais das ações consideradas	10 Valores

5. O elemento **Valorização Curricular (AC)** considera a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos cinco anos, incluindo as frequentadas no exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos de reconhecido interesse público ou de relevante interesse social, sendo ainda consideradas



## Município de Vila Nova de Cerveira

### Câmara Municipal

neste elemento as habilitações académicas superiores às legalmente exigidas à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.

Para este efeito consideram-se cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Só serão consideradas as participações que sejam comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

A valoração será feita nos seguintes termos:

Valoração Curricular	Valoração
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total inferior a 50 horas	1 Valor
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total entre 50 e 100 horas ou uma pós-graduação	3 Valores
Participação em ações de formação nos últimos 5 anos com duração total ou superior a 100 horas ou habilitação académica superior à legalmente exigida	5 Valores

**6.** O elemento **Exercício de Cargos (EC)** considera o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público e ou relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7.º e 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, sendo valorado nos seguintes termos:

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Não exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público e social	1 Valor
Exercício de funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até seis anos	3 Valores
Exercício de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social por um período superior a 6 anos	5 Valores